

大内経営労務事務所 経営と労務管理の最新レポート

〒102-0072

東京都千代田区飯田橋1-10-1六川ビル4階

TEL03-3264-6881 FAX03-3264-6882

発行日:2012年1月30日

業績の厳しいときこそ・・・

もうすぐ1月も終わりに近づいています。この時期になると新聞紙上では春季交渉（昔でいう春闘）の記事が目立ち始めます。

先週の日経新聞の記事では労使代表が次のような考えを示しています。

【経団連米倉会長】

- ・一人ひとりの基本給を一定時期に上げる定期昇給について「延期・凍結」の可能性
- ・賃上げよりも国内雇用の維持、創出に重点を置くべき

【連合古賀会長】

- ・延期、凍結については「踏み込みすぎ。労使の信頼関係が置き去りにされる」
- ・人への投資が困難を乗り越えて未来をつくる
- ・適正な配分により個人消費の拡大が成長とデフレ脱却にもつながる
- ・給与総額の1%引き上げ

以上のような労使で賃金交渉を行うのは労働組合のある企業でしょう。労働組合がない企業では、使用者が一方的にベースアップするのか、昇給するのかを決めていくことになります。

このとき判断材料として優先されるのが今の企業業績と今後の見通しがどうか?ではないでしょうか。

労働者は年齢を重ねれば、家族が増え、教育費等出費が多くなるのが一般的です。いくらデフレとはいえ、生計費は毎年上がる一方でしょう。

このようなときに、「今年は昇給なし。」等の経営判断をするときには、その理由を丁寧に説明、従業員の納得感を高める必要があります。

「前期の業績は○○○。今期の見通しは△△△。よって、×××にしようと思う。」というようなものです。すべての経営数字をガラス張りにする必要はないで

しょうが、主だったものは開示して危機感を共有する必要があるのではないかでしょう。

経団連に加入しているのは上場企業であり財務諸表をはじめ企業情報が公開されています。それでも、経営側の危機感というのは労働者側に伝わり難いものです。

連合が言っているように労使の「信頼関係」というのはやはり重要です。そのためには、困難なときこそ信頼関係を構築に注力する必要があると思います。

信頼関係を築き、維持するために重要なのは、「約束を守る」ことです。約束とは、労働契約もありますし、日々の行動もそうでしょう。もし約束を守れなかったときは、早めに謝る等の言ってみれば当たり前のこの積み重ねです。

業績が良くなかったり、今後の見通しが厳しいときこと、対話を重視していくことが重要だと思います。